



Lavéra le 19/12/2016

DECLARATION SUD CHIMIE en Comité d'Entreprise extraordinaire

Objet : *Projet de réorganisation de l'ensemble CTL/ unité pilote suite à l'arrêt du Licensing*

Monsieur Le Président,

Nous, syndicat SUD CHIMIE, venons par la présente, **appuyer les avis défavorables** émis par les élus du Comité d'Entreprise que ce soit sur les raisons économiques ou sur les mesures sociales et donc **vous alerter sur votre responsabilité** qui est engagée vis à vis de l'impact de cette réorganisation du CTL/pilote qu'INEOS a décidé unilatéralement et sans fondement économique, sur la santé des travailleurs et leurs conditions de travail.

Les raisons de notre inquiétude vous ont été exposées à travers une déclaration lue en CHSCT CTL que nous associons celle ci, donc **le but de cette déclaration** est de vous expliquer **notre refus de signer** votre projet d'accord déterminant les mesures sociales d'accompagnement que vous avez proposé à signature aux 3 organisations représentatives de l'U.E.S..

Pour rappel, la **négociation** de ces mesures sociales a été **rendue compliquée** par l'**absence** manifeste **d'avancées** au fil des différentes réunions. Notre déclaration en CE ainsi que les 2 mouvements sociaux ne font qu'étayer cette réelle difficulté de négocier et cette amertume des salariés de ne pas être considérés à leur juste valeur.

Pour notre syndicat, ces **mesures sociales** ne sont pas à la **hauteur des moyens financiers de notre groupe INEOS** dont les bénéfices 2015 (2,2 milliards de dollars) ont doublé en 2016 pour **atteindre plus de 4 milliards de dollars**.

INEOS doit reconnaître la brutalité de sa décision sans fondement économique et donc l'important préjudice subi par les salariés vis-à-vis de cette décision alors que ces mêmes salariés rapportaient de l'argent à INEOS.

.Nous devons reconnaître que sur les 2 dernières réunions, des avancées notables de la part de la Direction ont été faites mais elles ne suffisent pas à obtenir notre signature.

SUD CHIMIE aurait signé si :

- **La rémunération de la 4^{ème} année de départ volontaire en pré-retraite** aurait atteint un **minimum de 75% du salaire net** (Indemnité de Départ en Retraite incluse) car la 4^{ème} année était essentielle pour obtenir une probabilité acceptable de départ volontaire à condition que la rémunération associée puisse inciter les personnes au départ sans diminuer la rémunération des portages à 2 années (87% du salaire net) et 3 années (85% du salaire net)

- **La mesure de départ volontaire en pré-retraite** avait été également **ouverte aux personnels postés** en complément de l'accord existant (*car l'accord déjà existant de départ anticipé ne fait que traduire la pénibilité et donc la fatigue accumulée à cause du régime posté*) dans une mesure de 2 ans au lieu de 4 ans. Cela aurait permis également de libérer des postes de travail avec des coefficients en adéquation avec ceux du pilote et donc faciliter leur retour à leur coefficient d'origine
- **Le capital cotisé** (grâce à ce fameux accord « posté ») pour chaque salarié ayant fait les postes soit **reversé aux salariés** qui seraient amenés à être **licenciés** car ces années de poste ont bien été faites
- **Une nouvelle formulation de calcul de l'indemnité de licenciement** prenant en compte le préjudice imposé par cette décision aux salariés licenciés sans changer la valeur du plancher acceptable de 50 000 euros comme un mois par année d'ancienneté dans la limite basse de 50 000 euros et limite haute de 30 mois
- **La nouvelle formulation de calcul de l'indemnité de licenciement** avait été aussi **valable pour les salariés en départ volontaire pour projet externe** car cela aurait facilité le reclassement interne en augmentant les budgets des intéressés pour leur projet, ceci n'augmentant pas l'enveloppe de la Direction car cela épargne un licenciement d'un salarié d'ITF

Pour terminer, aux vues des mesures sociales négociées nous sommes très inquiets quant à la réussite de l'objectif d'éviter tout licenciement économique direct.

Pourtant, nous restons persuadés que le fait de reclasser 52 salariés sans perte de salaire sur une plateforme de 1100 salariés dont le groupe fait 4 milliards de dollars de bénéfices doit être une formalité pour notre entreprise qui se veut un leader de la pétrochimie mondiale.

M Gaëtan basset
Délégué syndical SUD CHIMIE